

**HUBUNGAN ANTARA KUALITAS KEHIDUPAN KERJA
DENGAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN
PT IRA WIDYA UTAMA MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area**

Oleh :

**MAYSHARA HASANAH PUTRI
11.860.0251**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2016**

JUDUL KARYA TULIS : HUBUNGAN ANTARA KUALITAS KEHIDUPAN
KERJA DENGAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN
PT. IRA WIDYA UTAMA MEDAN

NAMA MAHASISWA : MAYSHARA HASANAH PUTRI

NIM : 11.860.0251

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I



Rahmi Lubis, S.Psi, M.Psi

PEMBIMBING II



Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi

MENGETAHUI

KEPALA BAGIAN



Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi



Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd

Tanggal Sidang Meja Hijau

02 May 2016

UNIVERSITAS MEDAN AREA

i

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)27/7/23

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI KARYA TULIS FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI
SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH GELAR SARJANA
PSIKOLOGI (S1) PSIKOLOGI

PADA TANGGAL

02 MAY 2016



MENGESAHKAN

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Dekan

Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd

DEWAN PENGUJI

1. Drs. H. Mulia Siregar, M.Psi
2. Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Psi
3. Rahmi Lubis, S.Psi, M.Psi
4. Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi

TANDA TANGAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

ii

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)27/7/23

Motto

“Allah memberikan ujian pada kita, karena Allah tau kita mampu melaluinya. Tetap sabar dalam menjalani ujian dan bertindak bijaksana dalam mengatasinya”

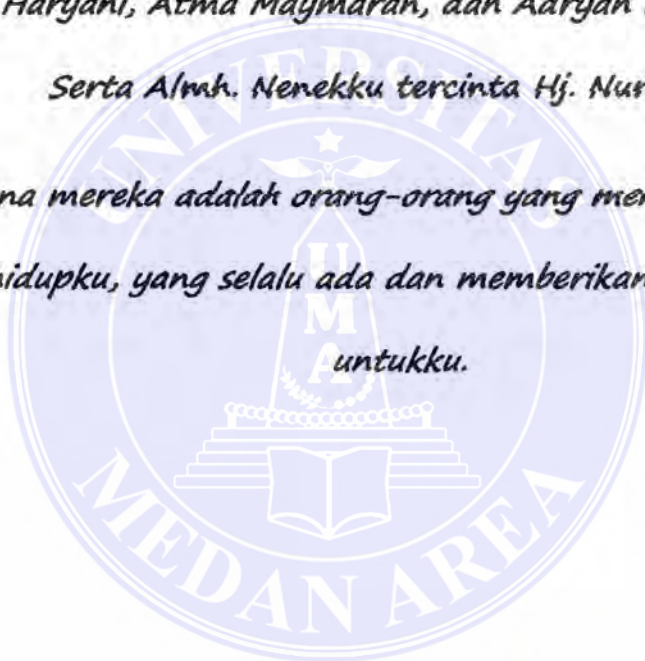


Persembahan

*Kupersembahkan karya sederhana yang penuh perjuangan ini
untuk keluarga tercinta. Ayahanda tercinta Suardian dan
Ibunda tersayang Robhy Agustina Lubis. Untuk Adik-adikku
Dian Haryani, Atma Maymaran, dan Adryan Ridho Rahmad.*

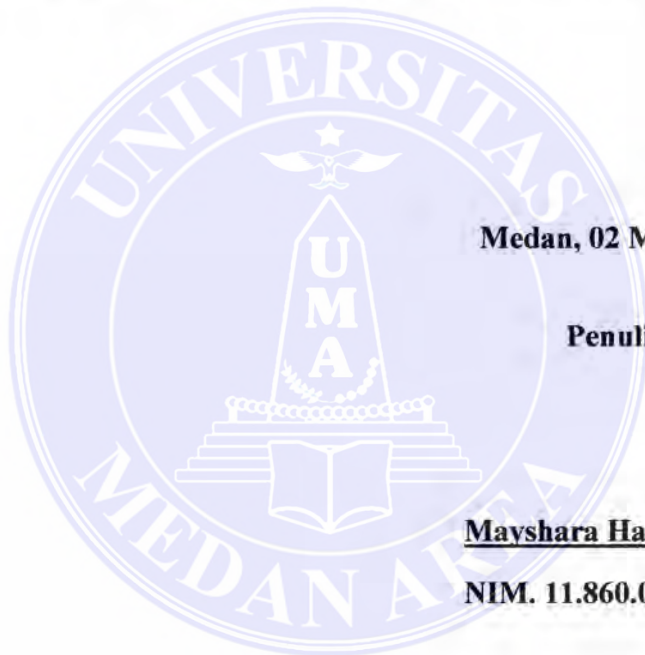
Serta Almh. Nenekku tercinta Hj. Nurhayati.

*Karena mereka adalah orang-orang yang menjadi semangat
hidupku, yang selalu ada dan memberikan dukungan
untukku.*



SURAT PERNYATAAN

Dengan ini penulis menyatakan bahwa apa yang tertulis dalam skripsi ini adalah benar adanya dan merupakan hasil karya penulis sendiri. Segala kutipan karya pihak lain telah penulis tulis dengan menyebutkan sumbernya. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiasi maka penulis rela gelar keserjanaan penulis di cabut.



Medan, 02 Mei 2016

Penulis

Mayshara Hasanah Putri

NIM. 11.860.0251

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Swt atas berkat dan karunia yang telah dilimpahkan-Nya, sehingga dapat menyelesaikan karya tulus yang berjudul “Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Semangat Kerja Karyawan di PT. Ira Widya Utama Medan” yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana psikologi di Universitas Medan Area.

Penulis sepenuhnya menyadari karya tulis ini masih jauh dari sempurna, baik dari materi pembahasan maupun tata bahasanya, karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan penulis untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis bersedia menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan penulis.

Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu dalam penyusunan karya tulis ini diantaranya:

1. Ketua Yayasan Pendidikan H. Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang, MA, selaku rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir M.Pd, selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
4. Bapak Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi, selaku Kepala Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

5. Ibu Rahmi Lubis, S.Psi, M.Psi, selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan motivasi, arahan, saran, masukan serta meluangkan waktu kepada penulis untuk membimbing penulis menyelesaikan skripsi.
6. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, selaku dosen pembimbing II yang juga banyak memberikan bimbingan, arahan, saran dan motivasi kepada penulis didalam menyelesaikan segala masalah saat membuat skripsi ini.
7. Bapak Drs. H. Mulia Siregar, M.Psi, selaku ketua penguji sidang yang telah meluangkan waktu untuk menghadiri sidang saya, yang juga memberi saran, dan masukkan kepada penulis dalam pembuatan skripsi yang baik dan benar.
8. Ibu Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris penguji yang juga telah meluangkan waktu untuk menghadiri sidang saya, yang juga memberi saran dan masukkan kepada penulis dalam pembuatan skripsi yang baik dan benar.
9. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah mengajarkan penulis banyak hal tentang dunia psikologi sehingga turut berkontribusi dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Seluruh Tata usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, yang telah banyak membantu penulis dalam urusan administrasi serta memberkikan perkembangan setiap jadwal di dalam pelaksanaan setiap acara kegiatan atau aktivitas di dalam penyelesaian skripsi.
11. Untuk seluruh pegawai perpustakaan yang telah memberikan pelayanan terbaik saat meminjam buku, terkhusus buat bapak Heriwadi yang selalu berbaik hati

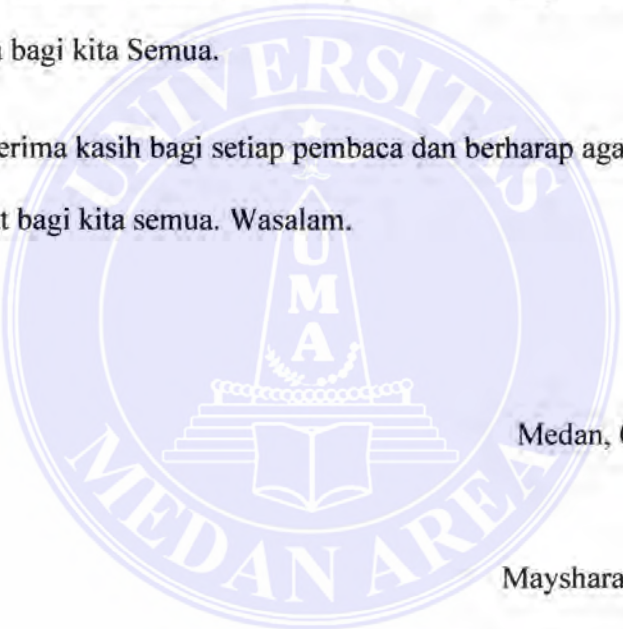
memberi pengarahan cara mencari dan melihat skripsi untuk dijadikan sebagai referensi saat penulisan skripsi ini berlangsung.

12. Seluruh pihak dari PT. Ira Widya Utama Medan yang telah memberikan kesempatan, waktu dan tempat bagi penulis untuk melakukan suatu penelitian sehingga skripsi ini dapat selesai.
13. Yang istimewa dan yang kusayang kedua orang tuaku yaitu Ayahku Suardian dan Ibuku Robhy Agustina Lubis. Terima kasih banyak atas semua jasa dan pengorbanan yang telah kalian berikan kepadaku selama ini.
14. Adik-adikku, yaitu Dian Haryani S.AP, Atma Maymaran, dan Adryan Ridho Rahmad terima kasih atas dukungan dan bantuan kalian selama ini.
15. Nenekku yang paling cantik dan kusayang Almh. Hj. Nurhayati, terima kasih atas semua pengorbanan nenek selama ini. Maaf Meysa belum bisa buat nenek bangga.
16. Para teman-teman terbaikku girls-girls dan sista-sistaku, Agnes Yulia Naibaho, Riris Uli Siburian, Pratiwi Widya Juliani Siregar, Rini Eri Citra Silitonga, Nuryanti Purba, Kartika Surya Utami Sinaga, Indah Sari Pratiwi, dan Endang Margareth Sihombing. Terima kasih untuk kritikan manis dan pedas kalian, terima kasih untuk kebersamaan, canda, tawa, suka dan duka kita selama ini. Kita semua calon orang-orang besar...!!!
17. Terima kasih untuk seluruh responden yang telah membantu mengisi angket penelitian. Skripsi ini tidak akan pernah selesai tanpa bantuan dari anda semua.

Terima kasih banyak atas kesabaran dan waktu luang yang kalian berikan untuk mengisi angket penelitian

18. Yang terakhir untuk semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan turut berperan dalam perjalanan penulis menjalani perkuliahan. Terimakasih untuk semuanya. Semoga Allah yang membalas kebaikan kalian dan semoga Allah melimpahkan segala rahmat dan Hidayahnya bagi kita Semua.

Akhir kata terima kasih bagi setiap pembaca dan berharap agar kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Wasalam.



Medan, 02 Mei 2016

Mayshara Hasanah Putri

HUBUNGAN ANTARA KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DENGAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI PT. IRA WIDYA UTAMA MEDAN

MAYSHARA HASANAH PUTRI

11. 860. 0251

Jurusan Ilmu Psikologi

Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

ABSTRAK

Semangat kerja adalah suatu dorongan ataupun perasaan yang timbul dari dalam diri individu untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan lebih baik. Kualitas kehidupan kerja adalah suatu persepsi karyawan mengenai strategi perusahaan tentang kesejahteraan, suasana, dan pengalaman pekerja di tempat mereka bekerja, yang mengacu kepada bagaimana efektifnya lingkungan pekerjaan untuk memenuhi keperluan-keperluan pribadi karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Kualitas kehidupan kerja dengan semangat kerja pada karyawan PT. Ira Widya Utama Medan. Variabel X dalam penelitian adalah Kualitas kehidupan kerja dan Variabel Y adalah Semangat Kerja. Subjek dalam penelitian ini adalah para karyawan yang berjumlah 80 orang dengan menggunakan teknik *total sampling*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan skala likert. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini diketahui bahwa kualitas kehidupan kerja memberikan pengaruh 75,7% terhadap tinggi rendahnya semangat kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji asumsi terpenuhi, yaitu variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel semangat kerja memiliki data yang berdistribusi normal dan memiliki linier. Analisis data menggunakan teknik statistik korelasi produk moment dari pearson, dengan bantuan program statistik SPSS 18.0. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai korelasi kualitas kehidupan kerja dengan semangat kerja sebesar 0,870 dan p sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan terdapat kolerasi linier positif yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan semangat kerja pada karyawan PT. Ira Widya Utama Medan.

Kata Kunci : *Semangat Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, Karyawan*

DAFTAR ISI

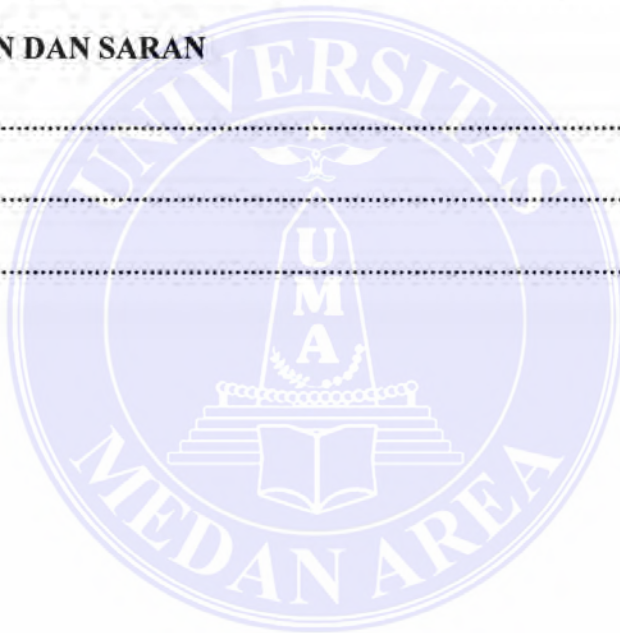
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN MOTTO	iii
LEMBAR PERSEMBAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Karyawan	9
1. Pengertian Karyawan	9

B. Semangat Kerja.....	10
1. Pengertian Semangat Kerja	10
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja.....	11
3. Indikasi Turunnya Semangat Kerja.....	13
4. Aspek-aspek semangat kerja	15
5. Ciri-ciri semangat kerja.....	16
C. Kualitas Kehidupan Kerja	17
1. Pengertian Kualitas kehidupan kerja.....	17
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi - Kualitas kehidupan kerja.....	19
3. Aspek-aspek kualitas kehidupan kerja	21
4. Tujuan Kualitas Kehidupan Kerja.....	25
D. Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Semangat Kerja	26
E. Kerangka Konseptual	28
F. Hipotesis.....	29

BAB III METODE PENELITIAN

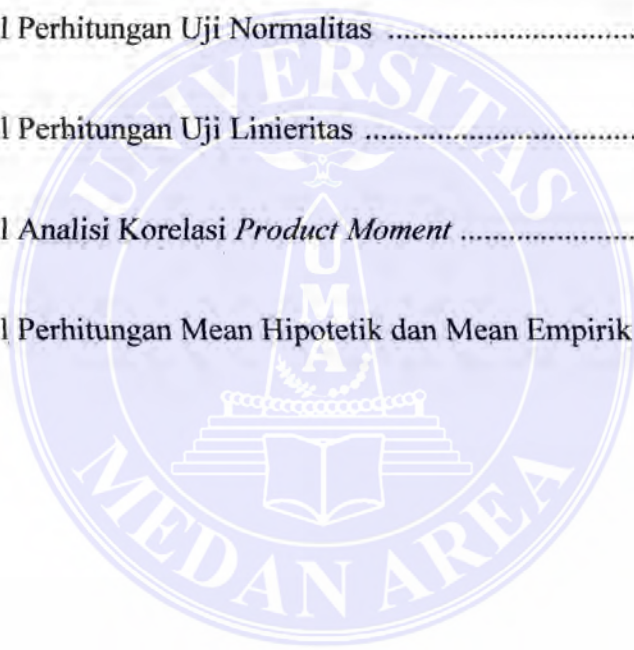
A. Tipe Penelitian.....	30
B. Identifikasi Variabel Penelitian	30
C. Defenisi Oprasional Variabel	30
D. Populasi/Sampel dan Teknik Sampel.....	32
E. Metode Pengumpulan Data	33
F. Validitas/Reliabilitas	34

G. Metode Analisis Data	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Orientasi Kancan Penelitian	38
B. Persiapan Penelitian	39
C. Pelaksanaan Uji Coba Penelitian	44
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian	48
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	57
B. Saran	58
Daftar Pustaka	60



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Distribusi Penyebaran Skala Semangat Kerja	40
Tabel 4.2 Distribusi Penyebaran Skala Kualitas Kehidupan Kerja	42
Tabel 4.3 Tabel Distribusi Butir-butir dari Skaka Semangat Kerja	44
Tabel 4.4 Tabel Distribusi Butir-butir dari Skala Kualitas kehidupan kerja	45
Tabel 4.5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas	48
Tabel 4.6 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas	49
Table 4.7 Rangkuman Hasil Analisi Korelasi <i>Product Moment</i>	50
Tabel 4.8 Rangkuman Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	52



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN

A. Data Uji Coba Kualitas Kehidupan Kerja.....	61
B. Data Uji Coba Semangat Kerja.....	64
C. Reliabilitas dan Validitas Kualitas Kehidupan Kerja.....	67
D. Reliabilitas dan Validitas Semangat Kerja.....	73
E. Data Penelitian Kualitas Kehidupan Kerja	78
F. Data Penelitian Semangat Kerja.....	80
G. Uji Normalitas.....	83
H. Uji Linieritas	94
I. Data Korelasi Product Moment.....	98
J. Skala Kualitas Kehidupan Kerja.....	100
K. Skala Semangat Kerja.....	107
L. Surat Bukti Penelitian	112

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Seiring dengan kemajuan perkembangan usaha dalam persaingan saat ini, banyak usaha didirikan guna mengikuti perkembangan dunia, baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil dalam bentuk yang berbeda. Pada dasarnya setiap perusahaan menginginkan keberhasilan dalam usahanya. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sebab karyawan dalam suatu perusahaan atau industri memegang peranan yang sangat penting dalam menjalankan tujuan perusahaan.

Karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, karena karyawan adalah penghasil kerja bagi perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan ditentukan oleh karyawan, karena tanpa karyawan tujuan dari perusahaan tidak akan tercapai. Menurut Hasibuan (2007) karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Sedangkan menurut Poerwadarmita (1986) karyawan merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapatkan gaji (upah).

Perlu bagi perusahaan untuk memperhatikan karyawannya, agar karyawan mampu memberikan kinerjanya yang terbaik bagi perusahaan. Salah satu bentuk

perhatian dari perusahaan pada karyawannya adalah dengan memperhatikan kebutuhan dari karyawannya baik materi maupun nonmateri seperti kompensasi, jaminan kesehatan, kesempatan untuk berkarir, lingkungan kerja yang aman dan nyaman, dan pelatihan bagi karyawan. Apabila karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan, maka karyawanpun akan memiliki rasa semangat dalam bekerja. Apabila karyawan merasa semangat dalam bekerja, maka pekerjaan yang diberikan pada karyawan akan dilakukan lebih cepat dan lebih baik. Saat melaksanakan kegiatan kerja, karyawan perlu memiliki rasa semangat agar karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Menurut Nitisemoto (dalam Anoraga dan Suyati, 1995) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat selesai lebih cepat dan lebih baik. Selanjutnya, menurut BPA-UGM (dalam Anoraga dan Suyati, 1995) semangat kerja adalah sikap kejiwaan dan peranan yang menimbulkan kesediaan pada kelompok orang untuk bersatu padu secara giat dalam usahanya mencapai tujuan bersama.

Perusahaan tentunya harus mengetahui bahwa karyawan adalah faktor utama yang menentukan kesuksesan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan sebisa mungkin harus memperhatikan dan membuat karyawannya merasa aman dan nyaman dengan pekerjaannya. Apabila karyawan merasa aman dan nyaman dengan pekerjaannya maka akan timbul semangat kerja dari karyawan. Melalui semangat kerja itu karyawan dapat menjalankan tugas yang telah diberikan perusahaan dengan baik dan dapat memajukan perusahaan tempatnya bekerja.

Sebaliknya, perusahaan yang tidak memberikan perhatian pada karyawan akan

merugikan perusahaan itu sendiri. Hal ini dikarenakan akan berpengaruh dengan kinerja dan semangat kerja karyawannya yang rendah dan akan berdampak pada tidak tercapainya tujuan perusahaan.

PT. IRA WIDYA UTAMA MEDAN adalah perusahaan yang bergerak di bidang *real estate*, kontraktor dan perkebunan. Permasalahan yang terjadi di PT. IRA WIDYA UTAMA MEDAN adalah rendahnya semangat kerja para karyawan. Hal ini dapat diketahui dari wawancara yang dilakukan pada kepala bagian sumber daya manusia di PT. Ira Widya Utama Medan

“Karyawan disini memang agak memiliki semangat kerja dan kurang disiplin. Misalnya saja, saya sering tidak sengaja melihat ada karyawan yang bermain gam ataupun onlie. Bahkan ada yang tidur saat jam istirahat sudah selesai” (ML)

Wawancara juga dilakukan pada salah satu karyawan di PT. Ira Widya Utama Medan yang mengatakan bahwa:

“Memang abang sebenarnya agak malas kerja disini, banyak kali masalah disini. Tapi tiap kali abang mau pindah kerja, bos abang gak ngasih, ada ajalah alasan dia supaya abang gak keluar dari sini. Alhasil supaya muak dua, kadang abang buatlah kesalahan-kesalahan kayak keluar kantor pas jam kerja, pura-pura sakit atau ada urusan keluarga biar gak masuk kerja, sampai ikut mogok kerja waktu THR kami gak dikeluarkan” (FA)

Berdasarkan wawancara tersebut, dapat diketahui bahwa rendahnya semangat kerja karyawan, seperti karyawan yang keluar kantor pada saat jam kerja, karyawan tidak bisa menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, tidur dan bermain *gadget* saat jam kerja, tidak masuk kerja dengan berpura-pura sakit atau ada urusan keluarga, dan melakukan protes pada

perusahaan. Hal ini disebabkan karena kurangnya perhatian perusahaan pada kebutuhan karyawannya, seperti gaji yang sering terlambat diberikan, uang lembur dan uang makan yang diberikan tidak sesuai dengan yang dijanjikan bahkan tidak diberikan, jaminan kesehatan yang tidak merata pada seluruh karyawan, hingga Tunjangan Hari Raya yang tidak diberikan. Hal inilah yang menyebabkan karyawan tidak semangat dalam bekerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah pemenuhan keperluan-keperluan pribadi para pekerja atau kualitas kehidupan kerja bagi karyawannya (Kossen, 1993). Perlu bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawannya. Orang mau bekerja karena untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari maupun yang tidak disadari. Oleh karena itu pemenuhan kebutuhan dan keinginan karyawan merupakan kunci dari kualitas kehidupan kerja.

Kualitas kehidupan kerja merupakan tinggi rendahnya para pegawai dapat meningkatkan kehidupan pribadi mereka melalui melaksanakan pekerjaannya di lingkungan kerjanya (Wirawan, 2015). Selanjutnya, menurut Kossen (1993) kualitas kehidupan kerja adalah persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja di tempat kerja mereka

Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian dari suatu perusahaan. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap perusahaan (Husnawati, dalam

Aryansah & Kusumaputri, 2013). Oleh karena itu, peningkatan akan kualitas kehidupan kerja merupakan suatu keharusan demi meningkatkan semangat kerja karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan dan dengan kualitas kehidupan kerja, karyawan diharapkan dapat lebih memaksimalkan tanggungjawab atas pekerjaannya.

Mencermati makna kualitas kehidupan kerja di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Semangat Kerja Karyawan PT. IRA WIDYA UTAMA MEDAN”**

B. Identifikasi Masalah

Perusahaan tanpa karyawan ibarat manusia tanpa darah. Hal ini menggambarkan betapa pentingnya karyawan dalam sebuah perusahaan walaupun banyak pemilik perusahaan yang tidak menyadari tentang hal itu. Tidak sedikit perusahaan yang kurang memperhatikan kebutuhan-kebutuhan para pekerjanya sehingga berpengaruh terhadap semangat kerja karyawannya. Yang paling ideal adalah memperlakukan karyawan seperti layaknya seorang partner yang saling membutuhkan. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan hal detail sekalipun dari seorang karyawan. Disadari atau tidak, secara langsung atau tidak langsung, hal-hal tersebut akan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di PT. IRA WIDYA UTAMA MEDAN, karyawan memiliki semangat kerja yang rendah. Seperti karyawan yang keluar kantor pada saat jam kerja, karyawan tidak bisa menyelesaikan tugas sesuai

dengan waktu yang telah ditentukan, tidur dan bermain *gadget* saat jam kerja, tidak masuk kerja dengan berpura-pura sakit atau ada urusan keluarga, dan melakukan protes pada pihak perusahaan.

Hal ini disebabkan karena kurangnya perhatian perusahaan pada kebutuhan karyawannya, seperti gaji yang sering terlambat diberikan, uang lembur dan uang makan yang diberikan tidak sesuai dengan yang dijanjikan bahkan tidak diberikan, dan jaminan kesehatan yang tidak merata pada seluruh karyawan, hingga tunjangan hari raya yang tidak diberikan. Hal inilah yang menyebabkan karyawan tidak semangat dalam bekerja.

Penelitian ini menggunakan kualitas kehidupan kerja untuk mengetahui masalah semangat kerja pada karyawan PT. IRA WIDYA UTAMA MEDAN. Apakah terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan semangat kerja karyawan di PT. IRA WIDYA UTAMA MEDAN ? Pertanyaan inilah yang akan coba dijawab dalam penelitian ini.

C. Batasan Masalah

Penulis membatasi masalahnya dengan menjelaskan tentang kualitas kehidupan kerja dengan semangat kerja. Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat selesai lebih cepat dan lebih baik. Sementara itu kualitas kehidupan adalah tinggi rendahnya para pegawai dapat meningkatkan kehidupan pribadi mereka melalui melaksanakan pekerjaannya di lingkungan kerjanya. Oleh sebab itu penelitian ini memfokuskan perhatian pada kajian atau keterkaitan antara kualitas kehidupan

kerja dengan semangat kerja karyawan. Sebagai subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. IRA WIDYA UTAMA MEDAN

D. Rumusan Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: “Apakah ada hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan semangat kerja pada karyawan PT. IRA WIDYA UTAMA MEDAN.

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan apa yang dikemukakan dalam alasan pemilihan judul serta latar belakang masalah, tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan hubungan antara kualitas dengan semangat kerja pada karyawan di PT. IRA WIDYA UTAMA MEDAN.

F. Manfaat Penelitian

Diharapkan melalui hasil penelitian akan memberi manfaat baik secara teoritis maupun manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan pada bidang ilmu psikologi industri dan organisasi. Selain itu, dapat memberikan masukan pada bidang-bidang ilmu lain yang memfokuskan perhatiannya pada masalah kualitas kehidupan kerja dan semangat kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Melalui penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dan perluasan informasi yang berguna bagi perusahaan untuk menyikapi kualitas kehidupan kerja dengan semangat kerja karyawan di PT. IRA WIDYA UTAMA MEDAN. Kemudian dari hasil penelitian ini nantinya dapat diambil langkah-langkah dalam upaya meningkatkan semangat kerja pada karyawan.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, sebab tanpa adanya karyawan aktivitas perusahaan tidak akan terlaksana. Menurut Poerwadarmita (1986) karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapatkan gaji (upah). Selanjutnya, menurut Hasibuan (2007) karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian.

Menurut Handoko (1993) karyawan adalah orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi. Selanjutnya, menurut Werther dan Davis (dalam Sutrisno, 2011) karyawan adalah orang yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha kepada suatu perusahaan, dan mendapatkan balas jasa berupa gaji (upah).

B. Semangat Kerja

1. Pengertian Semangat Kerja

Keberhasilan dalam proses kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat dipengaruhi oleh suasana diantara orang-orang yang melakukan pekerjaan itu. Apabila terdapat semangat kerja diantara karyawan, dapat diharapkan tugas pekerjaan yang diberikan pada karyawan akan dilakukan dengan lebih cepat.

Menurut Nitisemito (1982) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat selesai lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan Mukijat (dalam Anoraga dan Suyati, 1995) berpendapat bahwa semangat kerja adalah sikap perorangan atau kelompok orang-orang terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

Selanjutnya, menurut Chaplin (dalam Asnawi, 1999) menyatakan bahwa semangat kerja merupakan sikap dalam bekerja yang ditandai secara khas dengan adanya kepercayaan diri, motivasi diri yang kuat untuk meneruskan pekerjaan, kegembiraan, dan organisasi yang baik. Tohardi (dalam Marpaung, 2013) sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Selanjutnya, menurut Kossen (1993) semangat kerja merupakan sikap dalam bekerja yang ditandai secara khas dengan adanya kepercayaan diri, motivasi diri yang kuat untuk meneruskan pekerjaan, kegembiraan, dan organisasi yang baik.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian

pekerjaan dapat selesai lebih cepat dan lebih baik untuk mengejar suatu tujuan bersama.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Kossen (1993), faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah:

1. Organisasi itu sendiri

Organisasi penting mempengaruhi sikap para pekerja terhadap pekerjaan mereka. Reputasi umum organisasi, terutama reputasi yang tak menguntungkan dapat mempengaruhi sikap para karyawan secara buruk.

2. Kegiatan Karyawan ketika bekerja maupun selesai bekerja

Pekerjaan merupakan hasil dari keseluruhan lingkungan. Kegiatan karyawan diluar pekerjaan yang kurang menyenangkan dapat mempengaruhi semangat kerja pada karyawan saat bekerja, dan begitu pula sebaliknya.

3. Sifat pekerjaan

Jenis pekerjaan yang menjurus kepada kejenuhan dapat mempengaruhi semangat kerja. Misalnya seorang yang tugasnya setiap hari harus mencari konsumen dan harus berusaha memenuhi target yang ditentukan, sehingga menimbulkan rasa tidak semangat.

4. Rekan kerja

Rekan kerja dalam suatu organisasi juga dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Rekan kerja yang tidak menyenangkan dapat mengakibatkan rendahnya semangat kerja karyawan, begitu pula sebaliknya.

5. Pemimpin

Pemimpin menentukan suasana dalam perusahaan. Pemimpin mempunyai pengaruh yang kuat atas semangat kerja karyawannya. Misalnya saja pemimpin yang otoriter akan membuat bawahannya merasa tertekan dan tidak nyaman dengan pekerjaannya sehingga mempengaruhi semangat kerja bawahannya.

6. Konsep diri

Konsep diri para pekerja cenderung mempengaruhi sikap pekerja. Misalnya karyawan yang tidak memiliki kepercayaan diri cenderung memiliki masalah semangat kerja.

7. Pemenuhan keperluan-keperluan pribadi

Pemenuhan keperluan pribadi karyawan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Seperti upah, jaminan sosial, dan lain sebagainya.

Selanjutnya, menurut Mukijat (dalam Marpaung, 2013) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah:

1. Memberikan kompensasi secara wajar dan adil kepada pegawai
2. Menciptakan kondisi fisik pekerjaan yang menggairahkan bagi semua pihak
3. Adanya motivasi dari pimpinan supaya pegawainya mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya
4. Pimpinan menempatkan kepentingannya dalam kepentingan organisasi secara keseluruhan
5. Memberikan perhatian berupa penghargaan kepada pegawai yang berprestasi

6. Kesempatan bagi pegawai untuk memberikan saran-saran atau aspirasinya pada organisasi
7. Hubungan yang harmonis antara pegawai dengan pegawai

Berdasarkan uraian di atas, faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah organisasi itu sendiri, kegiatan karyawan saat bekerja maupun selesai bekerja, sifat pekerjaan, rekan kerja, pemimpin, konsep diri, pemenuhan keperluan-keperluan pribadi.

3. Indikasi Turunnya Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (1982) indikasi turunnya semangat kerja antara lain adalah:

1. Turun atau rendahnya produktivitas kerja

Salah satu indikasi turun atau rendahnya semangat kerja adalah ditunjukkan dari turunnya produktivitas kerja. Turunnya produktivitas kerja ini dapat diukur atau dibandingkan dengan waktu sebelumnya.

2. Tingkat absensi yang tinggi

Tingkat absensi yang naik, sebenarnya juga merupakan salah satu indikasi turunnya semangat kerja, karena pada umumnya bila semangat kerja turun maka karyawan akan malas untuk setiap hari datang.

3. Tingkat perpindahan yang tinggi

Keluar masuknya karyawan yang meningkat adalah disebabkan karena ketidaksenangan karyawan bekerja pada perusahaan tersebut, sehingga karyawan berusaha mencari pekerjaan lain.

4. Tingkat kerusakan yang tinggi

Indikasi lain yang menunjukkan turunnya semangat kerja adalah apabila terjadi kerusakan terhadap peralatan kerja.

5. Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan di mana-mana akan terjadi apabila semangat kerja turun. Kegelisahan tersebut akan muncul dalam bentuk ketidaktenangan kerja, keluh kesah, dan hal-hal lain.

6. Tuntutan yang sering terjadi

Sering terjadi tuntutan merupakan indikasi turunnya semangat kerja. Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dan akhirnya mengakibatkan terjadinya tuntutan.

7. Pemogokan

Tingkat indikasi yang paling kuat tentang turunnya semangat kerja adalah apabila terjadi pemogokan kerja.

Selanjutnya, menurut Kossen (1993) tanda-tanda turunnya semangat kerja diantaranya adalah:

1. Kemangkiran
2. Keterlambatan
3. Pergantian karyawan yang tinggi
4. Pemogokan dan Sabotase
5. Tidak adanya kebanggaan dalam bekerja

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan tanda-tanda turunnya semangat kerja adalah turun atau rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi

yang naik, tingkat perpindahan yang tinggi, tingkat kerusakan yang tinggi, kegelisahan di mana-mana, tuntutan yang sering terjadi, dan pemogokan.

4. Aspek-aspek Semangat Kerja

Menurut Purwanto (dalam Novianingsih, 2013) aspek-aspek semangat kerja diantaranya adalah:

1. Antusiasme

Setiap pegawai yang ada dalam suatu perusahaan dituntut untuk memiliki kemampuan dan kesanggupan bekerja keras, karena dengan adanya kerja keras pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu

2. Partisipasi

Setiap kegiatan yang dilakukan dalam suatu perusahaan sangat ditentukan dengan adanya partisipasi dari semua unsur yang ada dalam perusahaan tersebut, dengan adanya partisipasi dari semua karyawan akan mendukung terhadap kelancaran dari suatu kegiatan.

3. Inisiatif dan kreativitas pegawai dalam melaksanakan tugas

Pegawai yang memiliki inisiatif tinggi dalam bekerja sangat berpengaruh kepada pelaksanaan tugas atau pekerjaannya.

4. Loyalitas pegawai

Pada dasarnya seorang karyawan merupakan aset utama dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi, sehingga karyawan dituntut untuk memiliki sikap loyal agar dapat mencapai tujuan dari suatu organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, aspek-aspek semangat kerja adalah antusiasme, partisipasi, Inisiatif dan kreativitas pegawai dalam melaksanakan tugas, dan loyalitas pegawai.

5. Ciri-ciri Semangat Kerja

Menurut Carlaw, Deming & Friedman (2003) ciri-ciri semangat kerja adalah:

1. Ceria

Senyum dan tertawa mencerminkan kebahagiaan individu dalam bekerja. Walaupun individu tidak memperlihatkan senyum dan tawanya, tetapi di dalam dirinya individu merasa tenang dan nyaman bekerja serta menikmati tugas yang dilaksanakan.

2. Memiliki inisiatif

Individu yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memiliki kemauan diri untuk bekerja tanpa pengawasan dan tanpa perintah dari atasan. Individu cepat mengambil tindakan agar tugas cepat selesai, namun selalu mematuhi peraturan yang berlaku.

3. Berpikir kreatif dan luas

individu mempunyai ide-ide baru, dan tidak mempunyai hambatan untuk menyalurkan ide-idenya dalam menyelesaikan tugas

4. Menyenang apa yang sedang dilakukan

Individu lebih fokus terhadap pekerjaan dari pada memperhatikan gangguan selama melakukan pekerjaan.



5. Tertarik dengan pekerjaannya

Individu menaruh minat pada pekerjaan karena sesuai keahlian dan keinginannya, dan individu ingin segera tiba di tempat kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya.

6. Bertanggung jawab

Individu bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaan, dan bertanggung jawab memberikan hasil yang terbaik dalam bekerja.

7. Memiliki kemauan bekerja sama

Individu memiliki kesediaan untuk bekerja sama dengan individu yang lain untuk mempermudah atau mempertahankan kualitas kerja.

8. Berinteraksi dengan atasan

Individu berusaha untuk menjaga hubungan baik dengan atasan terutama atasan yang langsung berhubungan dengannya sehari-hari. Hal ini sangat membantu individu untuk dapat bertukar pikiran, informasi, dan belajar dari pengalaman atasannya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan ciri-ciri semangat kerja adalah ceria, memiliki inisiatif, berfikir kreatif dan luas, menyenangkan apa yang sedang dilakukan, tertarik dengan pekerjaannya, bertanggung jawab, memiliki kemauan bekerja sama, dan berinteraksin dengan atasan.

C. Kualitas Kehidupan Kerja

1. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Karyawan merupakan peranan yang sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Mengingat peran karyawan yang sangat

penting maka perusahaan harus betul-betul memperhatikan karyawan secara maksimal. Salah satunya adalah dengan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan pribadi karyawan atau kualitas kehidupan kerja karyawan.

Wirawan (2015) mendefenisikan kualitas kehidupan kerja sebagai tinggi rendahnya para pegawai dapat meningkatkan kehidupan pribadi mereka melalui melaksanakan pekerjaannya di lingkungan kerjanya. Kualitas kehidupan kerja menunjukkan menyenangkan atau tidak menyenangkannya pekerjaan dan lingkungan kerja bagi para pegawai yang bekerja di lingkungan pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Walton (dalam Kossen, 1993) kualitas kehidupan kerja adalah persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja di tempat kerja mereka.

Selanjutnya, menurut Werther dan Davis (dalam Wirawan, 2015) "*Quality of Work Life mean having good supervision, good working conditions, good pay and benefits, and an intersesting challenging, and rewarding job*". (Kualitas kehidupan kerja berarti memperoleh pengawasan yang baik, kondisi kerja yang baik, bayaran dan keuntungan yang baik, dan tantangan yang menarik, dan imbalan pekerjaan).

Menurut Bernardin dan Russell (dalam Wirawan, 2015) "*Quality of Work Life (QWL) refers to the level of satisfaction, motivation, involvement, and commitment individuals experience with respect to their lives at work. QWL is the degree to which individuals are able to satisfy their important personal needs while employeed by the firm.*" (Kualitas kehidupan kerja ini mengacu pada tingkat

kepuasan, motivasi, keterlibatan, dan komitmen individu sehubungan dengan pengalaman hidup mereka di tempat kerja. Kualitas kehidupan kerja adalah sejauh mana setiap individu mampu untuk memenuhi kebutuhan pribadi yang penting oleh perusahaan). Selanjutnya, menurut Cascio (dalam Jati, 2013) kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan dimana mereka menginginkan rasa aman, kepuasan dan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia.

Berdasarkan defenisi-defenisi tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi pekerja mengenai kesejahteraan, suasana dan pengalaman pekerja di tempat mereka bekerja, yang mengacu kepada bagaimana efektifnya lingkungan pekerjaan memenuhi keperluan-keperluan pribadi pekerja.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Nawawi (dalam Daulay, 2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja antara lain:

- a. Faktor Restrukturisasi: kesempatan yang luas bagi karyawan dalam pengembangan karir
- b. Faktor Partisipasi: adanya keterlibatan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan organisasional (misalnya penyelesaian konflik)
- c. Faktor sistem imbalan: memperoleh penghasilan (gaji) yang dapat mencukupi kebutuhan karyawan dan adanya jaminan kesehatan kerja

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/7/23

- d. Faktor lingkungan kerja: adanya keamanan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja, sehingga membuat karyawan ingin selalu berada dan bertahan dalam organisasi
- e. Faktor penghargaan: adanya penghargaan yang diberikan perusahaan untuk karyawannya.

Menurut Wheter dan Davis (dalam Wirawan, 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja adalah:

a. Supervisi

Supervisi merupakan salah satu faktor yang berkontribusi dalam penciptaan kualitas kehidupan kerja. Kualitas supervisi terutama dalam pengawasan selain berdampak kepada kualitas kehidupan kerja juga dapat meningkatkan kemampuan organisasi dalam mempertahankan karyawan.

b. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang baik dan nyaman karyawan akan dapat bekerja dengan baik tanpa adanya gangguan yang berarti, misalnya polusi asap atau udara, kebisingan, dan gangguan yang lainnya.

c. Gaji

Gaji yang diberikan kepada karyawan memungkinkan karyawan untuk memenuhi kebutuhannya sesuai dengan standart hidup karyawan.

d. Tunjangan

Misalnya saja memberikan jaminan kesehatan pada karyawan ataupun anggota keluarganya.

e. **Desain Pekerjaan**

Tujuan desain pekerjaan secara umum adalah untuk penugasan kerja yang memenuhi kebutuhan perusahaan, teknologi dan perilaku. Dengan demikian dari sudut pandang personalia, desain pekerjaan sangat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja, dimana hal ini tercermin pada kepuasan kerja para karyawan yang memegang jabatan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja adalah: faktor restrukturisasi, faktor partisipasi, faktor sistem imbalan, faktor lingkungan kerja, dan faktor penghargaan.

3. Aspek-aspek Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Albrecht (1985) aspek-aspek kualitas kehidupan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Pekerjaan yang patut dikerjakan, yaitu pekerjaan yang bermfaat bagi tujuan-tujuan organisasi dan meminta bagian keterampilan, pengetahuan dan kesanggupan para karyawan.
- b. Kondisi kerja yang memadai, seperangkat kondisi fisik dan psikologis yang cukup manusiawi dan aman di sekeliling tempat pelaksanaan pekerjaan.
- c. Upah dan keuntungan yang memadai, sebagai imbalan kerja yang baik.
- d. Jaminan kerja, mengetahui bahwa seseorang punya harapan masa datang bila dia mau bekerja.
- e. Supervisi yang cukup perlakuan positif, bersifat mendukung dan menyetujui

UNIVERSITAS MEDAN AREA orang dari kalangan yang lebih tinggi.

- f. Umpan balik atas hasil pekerjaan seseorang, pengakuan dan penghargaan terhadap jasa seseorang bagi tujuan-tujuan organisasi.
- g. Kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, dalam keterampilan kerja dan pertanggungjawaban, pekerjaan yang secara bertahap lebih menantang, yang mengembangkan atau mendorong peningkatan keterampilan.
- h. Kesempatan yang wajar untuk maju berdasarkan jasa, kesempatan untuk latihan, kenaikan kedudukan manajemen yang lebih tinggi, serta kesempatan bersaing secara sehat untuk memperoleh kenaikan tingkat.
- i. Iklim sosial yang positif, lingkungan kerja yang mantap, secara psikologis mendorong, serta manusiawi dalam hal nilai dan proses antar pribadi.
- j. Keadilan dan perlakuan yang wajar terhadap semua orang, yaitu perasaan bahwa orang-orang yang memimpin menghargai dan menekankan kejujuran serta perlakuan sama terhadap semua karyawan, tanpa membedakan latar belakang sosial atau suku bangsa.

Sedangkan menurut Walton (dalam Kossen, 1993) aspek-aspek kualitas kehidupan kerja adalah:

- a. Kompensasi yang cukup dan memadai

Gaji yang diterima individu dari kerjanya dapat memenuhi standar gaji yang diterima cukup untuk membiayai suatu tingkat hidup yang layak dan mempunyai perbandingan yang sama dengan gaji yang diterima orang lain dalam posisi yang sama

b. Lingkungan kerja yang aman dan sehat

Individu tidak ditempatkan kepada keadaan yang dapat membahayakan fisik dan kesehatan mereka, waktu kerja mereka juga sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

c. Pekerjaan yang mengembangkan kapasitas manusia

Karyawan diberikan kebebasan bertindak dalam menjalankan tugas yang diberikan dan juga karyawan terlibat dalam membuat perencanaan.

d. Peluang untuk tumbuh dan merasa aman bagi para karyawan

Suatu pekerjaan dapat memberi sumbangan dalam menetapkan dan mengembangkan kapasitas individu. Kemahiran dan kapasitas itu dapat dikembangkan dan dipergunakan dengan sepenuhnya, selanjutnya peningkatan peluang kenaikan pangkat dan promosi dapat diperhatikan serta mendapatkan jaminan terhadap pendapatan.

e. Integrasi sosial dalam organisasi perusahaan

Individu tidak dilayani dengan sikap curiga, merasa bagian dari suatu tim, mendapat dukungan dari kelompok-kelompok dan terdapat rasa hubungan kemasyarakatan serta hubungan antara perseorangan.

f. Hak-hak karyawan

Hak-hak pribadi seorang individu harus dihormati, memberi dukungan kebebasan bersuara dan terwujudnya pelayanan yang adil.

g. Karyawan dan ruang hidup secara keseluruhan

Kerja juga memberikan dampak positif dan negatif terhadap ruang kehidupan seseorang, selain berperan di lingkungan kerja, individu juga mempunyai

peranan di luar tempat kerja seperti sebagai seorang suami atau bapak dan ibu atau istri yang perlu mempunyai waktu bersama keluarga.

h. Tanggung jawab sosial organisasi

Organisasi mempunyai tanggung jawab sosial. Organisasi haruslah mementingkan pengguna dan masyarakat secara keseluruhan semasa menjalankan aktivitasnya. Organisasi yang mengabaikan peranan dan tanggung jawab sosialnya akan menyebabkan karyawan tidak menghargai pekerjaan mereka.

Selanjutnya menurut Zin (dalam Aryansah & Kusumaputri, 2013), aspek-aspek kualitas kehidupan kerja adalah:

1. Pertumbuhan dan pengembangan

Karyawan diberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan kerjanya dan diberi kesempatan untuk meningkatkan keterampilan kerjanya.

2. Partisipasi

Kesempatan karyawan yang dilibatkan dalam pengambilan keputusan atau penyelesaian masalah.

3. Lingkungan Fisik

Karyawan merasakan lingkungan kerja yang nyaman.

4. Atasan

Karyawan dan atasan memiliki hubungan yang baik dan saling pengertian.

5. Gaji dan benefit

Karyawan dapat memuaskan kebutuhannya sesuai dengan standar hidup

karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standart pengupahan yang berlaku.

6. Relevansi sosial

Karyawan mampu membuat hubungan yang sinergis antara pekerjaan dan aspek kehidupan yang lainnya.

7. Integrasi sosial

Sesama rekan kerja memiliki hubungan dan kekompakan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan aspek kualitas kehidupan kerja adalah kesehatan dan kesejahteraan pekerja, sekuriti pekerjaan, kepuasan kerja, pengembangan kompetensi, keseimbangan pekerjaan dan non pekerjaan,

4. Tujuan Kualitas Kehidupan Kerja

Wirawan (2015) mengemukakan tujuan dari Kualitas Kehidupan Kerja. Tujuan dari Kualitas Kehidupan Kerja tersebut adalah:

1. Memperbaiki kepuasan kerja pekerja.

Kepuasan kerja sangat penting bagi individu pekerja dan organisasi dimana pekerja bekerja. Bagi pekerja kepuasan kerja dapat mencegah para pekerja menderita penyakit fisik dan psikologi, meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, semangat kerja yang akan memacu kinerjanya. Jika kinerja pekerja tinggi maka kinerja perusahaan juga akan tinggi.

2. Memperbaiki keselamatan dan kesehatan kerja.

Kualitas Kehidupan Kerja dapat mengembangkan lingkungan kerja yang aman bebas dari kecelakaan kerja dan kesehatan pribadi individu pekerja.

3. Meningkatkan kinerja para pekerja.

Tujuan akhir dari Kualitas Kehidupan Kerja adalah meningkatkan kinerja para pekerja yang berimbas kepada kinerja organisasi

4. Menciptakan pembelajaran organisasi.

Kualitas Kehidupan Kerja membangun pembelajaran organisasi dimana organisasi berupaya mengembangkan para pekerjanya secara terus-menerus dan pekerja menerapkan ilmu pengetahuan dan keterampilannya untuk melaksanakan pekerjaannya dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

5. Mendukung manajemen perubahan.

Perubahan yang dilakukan oleh perusahaan harus didukung oleh para pekerja dan akan mempengaruhi kehidupan mereka.

Berdasarkan uraian di atas, tujuan dari kualitas kehidupan kerja adalah:

memperbaiki kepuasan kerja, memperbaiki keselamatan dan kesehatan kerja, meningkatkan kinerja para pekerja, menciptakan pembelajaran organisasi, dan mendukung manajemen perubahan.

D. Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Semangat Kerja

Keberhasilan dalam proses kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sangat dipengaruhi oleh suasana diantara orang-orang yang melakukan pekerjaan itu. Apabila terdapat semangat kerja diantara karyawan, dapat diharapkan tugas pekerjaan yang diberikan pada karyawan akan dilakukan dengan lebih cepat. Semangat kerja merupakan sikap dalam bekerja yang ditandai secara

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/7/23

khas dengan adanya kepercayaan diri, motivasi diri yang kuat untuk meneruskan pekerjaan, kegembiraan, dan organisasi yang baik (Kossen, 1993). Semangat kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti organisasi itu sendiri, kegiatan karyawan saat bekerja dan selesai bekerja, sifat pekerjaan, rekan kerja, atasan, konsep diri, dan pemenuhan keperluan-keperluan pribadi (Kossen, 1993).

Perlu bagi perusahaan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan pribadi karyawannya atau kualitas kehidupan kerja karyawan seperti gaji dan tunjangan, jaminan kesehatan, lingkungan kerja yang aman dan nyaman, agar karyawan semangat dalam bekerja dan mampu memberikan kinerjanya yang terbaik bagi perusahaan.

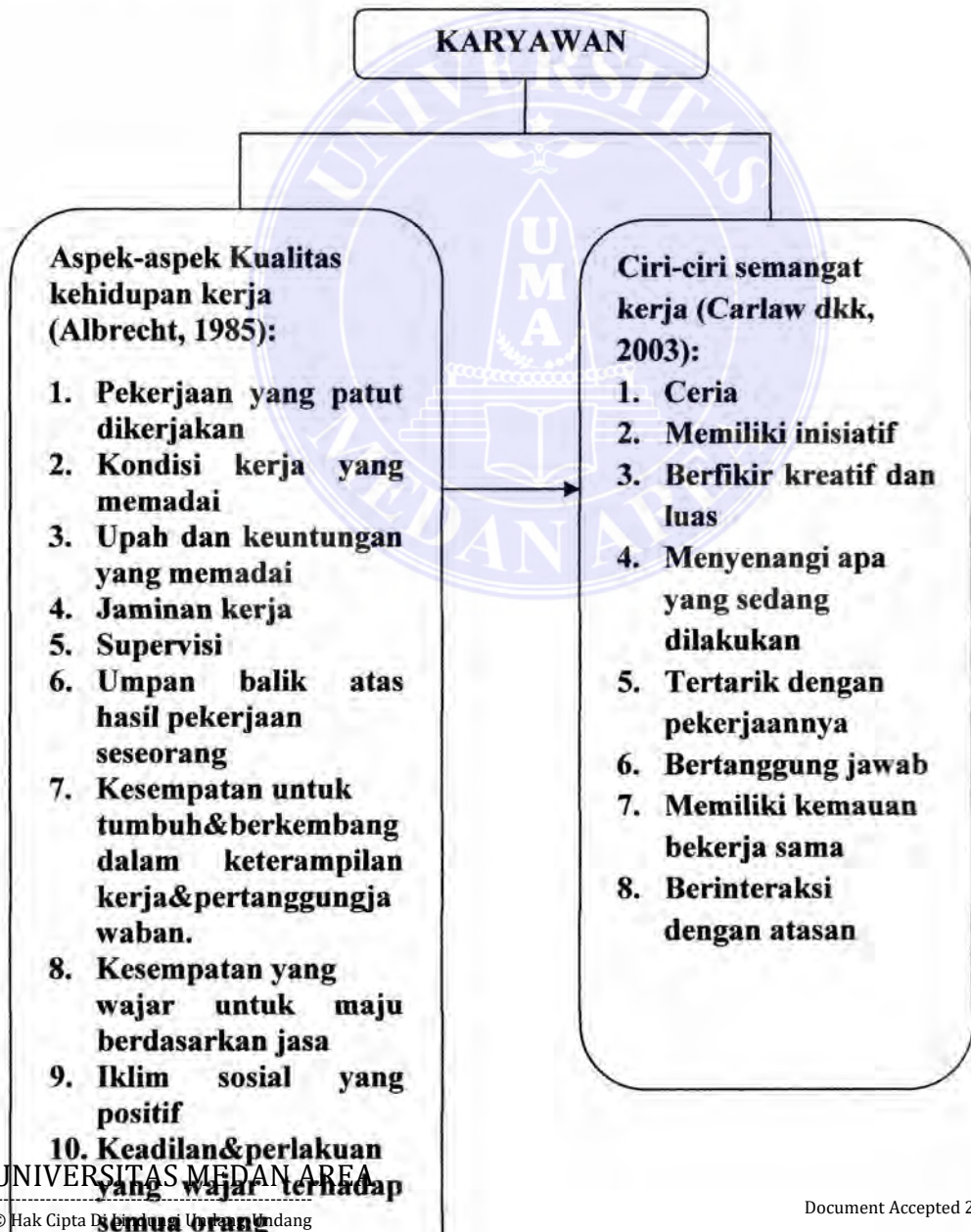
Berkaitan dengan kualitas kehidupan kerja, menurut Walton (dalam Kossen, 1993) kualitas kehidupan kerja adalah persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja di tempat kerja mereka. Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja antara lain supervisi, kondisi kerja, gaji, tunjangan, desain pekerjaan (Wheter dan Davis, dalam Wirawan, 2015).

Kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja (Kossen, 1993). Apabila karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan dengan melakukan pekerjaannya, tentunya karyawan akan semangat melakukan pekerjaannya. Orang mau bekerja agar dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja, semangat kerja para pegawai. Kualitas kehidupan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja para pegawai yang selanjutnya dapat

meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, peningkatan akan kualitas kehidupan kerja merupakan suatu keharusan demi meningkatkan semangat kerja karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan dan dengan kualitas kehidupan kerja, karyawan diharapkan dapat lebih memaksimalkan tanggungjawab atas pekerjaan (Wirawan, 2015).

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Ada hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja dengan semangat kerja. Artinya semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi semangat kerja karyawan di PT. IRA WIDYA UTAMA MEDAN. Sebaliknya, semakin rendah kualitas kehidupan kerja maka semakin rendah pula semangat kerja karyawan di PT. IRA WIDYA UTAMA MEDAN.



BAB III

METODE PENELITIAN

Pada pembahasan bagian metode penelitian ini akan diuraikan mengenai masalah (A) Tipe Penelitian (B) Identifikasi Variabel Penelitian (C) Defenisi Oprasional (D) Populasi/Sampel dan Teknik Sampel (E) Validitas/Realibilitas (F) Metode Analisi Data

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian ini adalah kuantitatif yang memungkinkan untuk dilakukan adalah survey bentuk penelitian korelasional

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Sebelum menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu dilakukan pengidentifikasian variabel-variabel yang akan dilibatkan dalam penelitian. Variabel adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian. Variabel-variabel yang dilibatkan dalam penelitian ini terdiri atas:

- 1) Variabel Bebas (X) : Kualitas Kehidupan Kerja
- 2) Variabel Terikat (Y) : Semangat Kerja

C. Defenisi Oprasional Variabel

1. Semangat Kerja

Semangat kerja adalah suatu dorongan ataupun perasaan yang timbul dari dalam diri individu untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat di selesaikan lebih cepat dan lebih baik. Data semangat kerja diungkapkan dengan menggunakan skala. Penyusunan skala semangat kerja

berdasarkan ciri-ciri semangat kerja yang meliputi ceria, memiliki inisiatif, berfikir kreatif dan luas, menyenangkan apa yang sedang dilakukan, tertarik dengan pekerjaannya, bertanggung jawab, memiliki kemauan bekerja sama, dan berinteraksi dengan atasan.

Semakin tinggi skor yang diperoleh dari skala semangat kerja, maka semakin tinggi pula tingkat semangat kerja pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh dari skala semangat kerja, maka semakin rendah pula tingkat semangat kerja karyawan tersebut

2. Kualitas Kehidupan Kerja adalah suatu persepsi karyawan mengenai strategi perusahaan tentang kesejahteraan, suasana, dan pengalaman pekerja di tempat mereka bekerja, yang mengacu kepada bagaimana efektifnya lingkungan pekerjaan untuk memenuhi keperluan-keperluan pribadi karyawan. Data kualitas kehidupan kerja diungkapkan dengan menggunakan skala. Penyusunan skala kualitas kehidupan kerja berdasarkan aspek kualitas kehidupan kerja meliputi pekerjaan yang patut dikerjakan, kondisi kerja yang memadai, upah dan keuntungan yang memadai, jaminan kerja, supervisi yang cukup perlakuan yang positif, umpan balik atas hasil pekerjaan seseorang, kesempatan untuk tumbuh dan berkembang dalam keterampilan kerja dan pertanggungjawaban, kesempatan yang wajar untuk maju berdasarkan jasa, iklim sosial yang positif, dan keadilan dan perlakuan yang wajar terhadap semua orang.

Semakin tinggi skor yang diperoleh dari skala kualitas kehidupan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kualitas kehidupan kerja pada karyawan.

Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh dari skala kualitas kehidupan kerja, maka semakin rendah pula tingkat kualitas kehidupan kerja pada karyawan.

D. Populasi/Sampel dan Teknik Sampel

1. Populasi

Dalam suatu penelitian, masalah populasi, sampel dan metode pengambilan sampel merupakan salah satu faktor yang penting. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2010). Menurut Azwar (2006), populasi adalah kelompok subyek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Kelompok subyek tertentu harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik-karakteristik tertentu yang membedakan dari kelompok subjek yang lain dan memiliki sifat yang sama. Populasi adalah semua individu yang menjadi sumber pengambilan sampel. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah para karyawan PT. IRA WIDYA UTAMA MEDAN yang berjumlah 80 orang.

2. Sampel

Menurut Hadi (2004) sampel merupakan bagian populasi yang harus memiliki sifat yang sama. Hasil dari penelitian diharapkan digeneralisasikan kepada populasi. Mengingat jumlah populasi sangat relatif sedikit, maka penelitian ini diupayakan untuk menggunakan seluruh populasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2006) yang menyatakan, apabila jumlah populasi relatif sedikit (di bawah 100) maka keseluruhan populasi dijadikan sebagai subjek

dan hal ini dikenal dengan penelitian populasi atau *total sampling*. Pada penelitian ini sampel yang diambil peneliti adalah karyawan yang bekerja di PT. IRA WIDYA UTAMA yang berjumlah 80 orang.

E. Metode Pengumpulan Data

Dalam menentukan hasil dari penelitian, maka digunakan metode pengumpulan data dengan menggunakan skala psikologi untuk mengukur dan mengetahui tingkat kualitas kehidupan kerja dengan semangat kerja

1. Skala Semangat Kerja

Data semangat kerja ini dapat dilihat dari ciri-ciri yang dikemukakan oleh Carlaw dkk (2003) yaitu: ceria, memiliki inisiatif, berfikir kreatif dan luas, menyenangi apa yang sedang dilakukan, tertarik dengan pekerjaannya, bertanggung jawab, memiliki kemauan bekerja sama, dan berinteraksi dengan atasan.

2. Skala Kualitas Kehidupan Kerja

Skala kualitas kehidupan kerja ini melihat aspek-aspek yang dikemukakan oleh Albrecht (1985) yang meliputi pekerjaan yang patut dikerjakan, kondisi kerja yang memadai, upah dan keuntungan yang memadai, jaminan kerja, supervisi yang cukup perlakuan yang positif, umpan balik atas hasil pekerjaan seseorang, kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, kesempatan yang wajar untuk maju berdasarkan jasa, iklim sosial yang positif, keadilan dan perlakuan yang wajar terhadap semua orang

Kedua skala di atas disusun berdasarkan skala likert dengan lima alternatif pilihan jawaban, penilaian yang diberikan dari item yang *favourable* adalah nilai 5

jawaban Sangat Sering (SS), nilai 4 untuk jawaban Sering (S), nilai 3 untuk jawaban kadang-kadang (KK), dan nilai 2 untuk jawaban jarang (J), dan nilai 1 untuk jawaban hampir tidak pernah (HTP). Sedangkan untuk item yang *unfavourable*, nilai 1 untuk jawaban Sangat Sering (SS), nilai 2 untuk jawaban Sering (S), nilai 3 untuk jawaban kadang-kadang (KK), nilai 4 untuk jawaban jarang (J), dan nilai 5 untuk jawaban hampir tidak pernah (HTP)

F. Validitas/Reliabilitas

Validitas dan Reliabilitas alat ukur memiliki peranan penting dalam penelitian. Alat ukur yang valid dan reliabel akan menghasilkan informasi yang dapat bertanggung jawab, dan kesimpulan yang diambil nantinya dapat memberikan gambaran yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Alat ukur dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono 2010). Sedangkan realibilitas adalah tingkatan kepercayaan hasil suatu pengukuran. Alat ukur yang reliabel adalah yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono 2010). Pengukuran yang memiliki realibilitas yang tinggi adalah yang mampu memberikan hasil ukur yang paling tepat dan akurat. Uji validitas skala kualitas kehidupan kerja dengan produktivitas kerjaakan dilakukan dengan teknik *interval validity* (validitas internal) yaitu dengan mengkorelasi skor setiap butir dengan skor totalnya dengan menggunakan rumus *Product Moment* dari *Person*.



Metode analisis yang digunakan adalah analisis *Product Moment* dari

Person sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{\left(\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}\right) \left(\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}\right)}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi *Product Moment*

$\sum x$: Jumlah item

$\sum y$: Jumlah total

$\sum x^2$: Jumlah kuadrat nilai item

$\sum y^2$: Jumlah kuadrat nilai total

$\sum xy$: Jumlah perkalian antara nilai butir dengan nilai total

N : Jumlah perkalian antara nilai butir dengan nilai total

Nilai validitas setiap butir (koefisien *r product moment pearson*) sebenarnya masih perlu dikoreksi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikorelasikan dengan skor total, ikut sebagai komponen skor total dan hal ini menyebabkan koefisien *r* menjadi lebih besar (Hadi, 2004). Formula untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai formula *part whole* yaitu :

$$r_{bt} = \frac{(r_{xy})(SD_y)(SD_x)}{\sqrt{(SD_y)^2 + (SD_x)^2 - 2(r_{xy})(SD_x)(SD_y)}}$$

Keterangan :

r_{bt} : Koefisien setelah dikorelasi

r_{xy} : Koefisien r sebelum dikorelasi Product Moment

SD_x : Standart deviasi skor butir

SD_y : Standart deviasi skor total

3. Reliabilitas Alat Ukur

Uji realibilitas alat ukur yang dipakai adalah teknik Alpha (Azwar, 2006)

dengan rumus sebagai berikut:

Rumus : $\alpha = 2 \left[1 - \frac{S_1^2 + S_2^2}{S_x^2} \right]$

Keterangan :

S₁² dan S₂² = Varians skor belahan 1 dan varians skor belahan 2

S_x² = Varians skor skala

G. Metode Analisa Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisi data merupakan suatu kegiatan setelah data dari seluruh sumber data terkumpul. Penelitian ini menggunakan analisis data statistik deskriptif dalam menganalisis data. Pemilihan model statistik yang akan digunakan disesuaikan dengan susunan penelitian yang berdasarkan hipotesis yang diajukan, tujuan penelitian dan jenis variable penelitian.

Dalam penelitian ini metode analisis yang digunakan adalah *Product Moment* karena akan meneliti hubungan antara dua variabel. Variabel bebas yaitu Kualitas kehidupan kerja (X) dengan Semangat kerja sebagai variabel terikat (Y). Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik komputer dengan proses SPSS.

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left(\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}\right) \left(\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}\right)}}$$

Keterangan :

- rx_y : koefisien korelasi *product moment*
- ∑X : Jumlah item
- ∑Y : Jumlah total
- ∑X² : Jumlah kuadrat nilai item
- ∑Y² : Jumlah kuadrat nilai total
- ∑XY : Jumlah perkalian antara nilai butir dengan nilai total
- N : Jumlah perkalian antara nilai butir dengan nilai total

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan *product moment* maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian yang meliputi:

1. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap masing-masing variabel telah menyebar secara normal
2. Uji linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan linear dengan variabel tergantung.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Pada bab ini akan diuraikan kesimpulan dan saran-saran berdasarkan hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan semangat kerja pada PT. Ira Widya Utama Medan, dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,870$; $p = 0,000$, berarti $p < 0,050$ yang artinya semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi semangat kerja, sebaliknya semakin rendah kualitas kehidupan kerja maka semakin rendah semangat kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Ira Widya Utama Medan maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.
2. Kualitas kehidupan kerja menyumbang atau mempengaruhi semangat kerja sebesar 75,7% dengan demikian terdapat 24,3% faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi semangat kerja.
3. Berdasarkan hasil perbandingan kedua nilai rata-rata (mean hipotetik dan mean empirik), maka dapat dinyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja karyawan pada PT. Ira Widya Utama Medan pada kategori sedang, sebab mean hipotetik (177) lebih kecil dari mean empirik (186,63) dimana selisihnya tidak melebihi nilai SD (24,89) dan semangat kerja karyawan pada PT. Ira Widya Utama Medan pada kategori sedang, sebab mean hipotetik (135) lebih

kecil dari mean empirik (149,31), dimana selisihnya tidak melebihi nilai SD (20,56).

B. Saran

1. Saran Kepada Subjek Penelitian

Meninjau dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja karyawan tergolong dalam kategori sedang dan semangat kerja karyawan tergolong dalam kategori sedang, maka diharapkan bagi karyawan agar karyawan bersemangat dalam bekerja dan tetap melaksanakan tugas dan kewajiban dengan maksimal dan sebaik mungkin, untuk memajukan perusahaan dan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja, dimana dengan tingginya semangat kerja dapat memajukan perusahaan khususnya bagi PT. Ira Widya Utama Medan.

Salah satu cara untuk meningkatkan semangat dalam bekerja, misalnya saja karyawan menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan atasan. Lingkungan kerja yang baik dan harmonis dapat membuat suasana kerja menjadi lebih semangat.

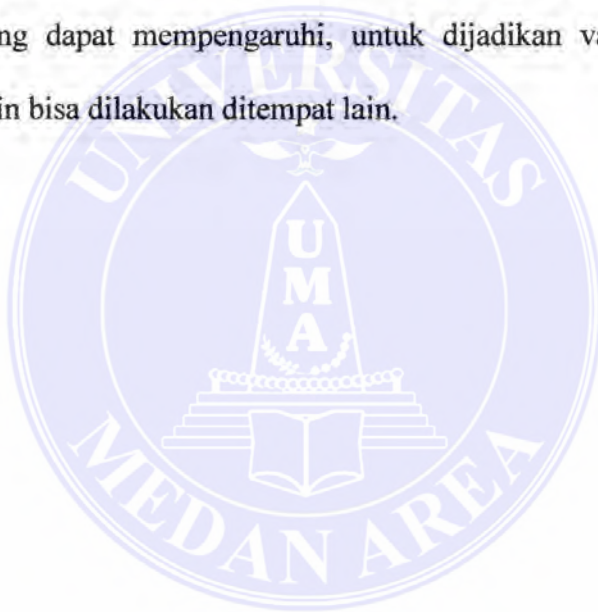
2. Saran Kepada Pihak Perusahaan

Meninjau dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja karyawan tergolong dalam kategori sedang dan semangat kerja karyawan tergolong dalam kategori sedang, maka diharapkan bagi pihak perusahaan untuk lebih memperhatikan kualitas kehidupan kerja karyawan demi meningkatkan semangat kerja, seperti lebih memperhatikan kebutuhan karyawan misalnya saja lebih memperhatikan lagi pemberian gaji pada karyawan dan tunjangan-tunjangan

yang seharusnya didapat oleh karyawan, sehingga karyawan diharapkan dapat lebih memaksimalkan tanggungjawab atas pekerjaan mereka.

3. Saran Kepada Peneliti Seanjutnya

Peneliti menyadari banyaknya kekurangan dalam penelitian ini, dengan demikian diharapkan adanya penelitian lebih lanjut untuk menyempurnakan. Kepada peneliti selanjutnya yang berkeinginan dan tertarik untuk meneliti tentang kualitas kehidupan kerja dan semangat kerja sebaiknya mengkaitkan dengan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi, untuk dijadikan variabel dalam penelitian dan mungkin bisa dilakukan ditempat lain.



DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, K. (1985). *Pengembangan Organisasi*. Bandung: Angkasa.
- Anoraga, P & Suyati, S. (1995). *Psikologi Industri dan Sosial*. Jakarta: PT. Dunia Pustaka Jaya.
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendidikan Praktik Edisi Revisi VI*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aryansah & Kusumaputri. (2013). Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan. *Humanitas*. Vol.X No.1. Hal 75-86.
- Aswani.(1999). Semangat Kerja dan Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Psikologi*. No. 2. Hal 86-92. ISSN: 0215-8884.
- Azwar, S. (2006). *Prosedur Penyusunan Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Carlaw, Deming & Friedman. (2003). *Managing & Motivating Contact Center Employees*. USA: The McGraw-Hill Irwin.
- Daulay, A, S. (2012). *Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Kepala Lingkungan: Skripsi (Tidak Diterbitkan) Universitas Medan Area*.
- Hadi, S. (2004). *Methodology Research*. Yogyakarta: Andi.
- Handoko.(1993). *Manajemen edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Harmayani.(2013). *Analisis Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Semangat Kerja Pegawai di Puskesmas Kota Tangerang: Tesis (Tidak Diterbitkan) Universitas Gadjah Mada*.
- Hasibuan, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Jati, A, N. (2013). Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasional: Hubungannya dengan *Organization Citizenship Behavior*. *Kiat BISNIS*. Vol 5 No.2. Hal 97-103.
- Kossen, S. (1993). *Aspek Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Marpaung, R. (2013). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan Kabupaten Siak. *Jurnal Ekonomi*. Vol. 21 No.2. Hal 1-16.
- Nitisemito, S. (1982). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Novianingsih. (2013). Hubungan Pengawasan Pimpinan Dengan Semangat Kerja Pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provisi Sumatera Barat. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Vol.1 No.1. Hal 43-461.
- Poerwadarmita. (1986). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian pendidikan*. Bandung: Tarsito.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, aplikasi dan Penelitian: Aplikasi Dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.